

6 Thesen zur Zukunft der Arbeit:
LEARNINGS AUS DER NEW WORK EXPERIENCE
NWX21

NEW WORK – MAKE IT WORK!

Nach über 365 Tagen Pandemie befindet sich unsere Welt immer noch im Ausnahmezustand. Wir alle merken, die Corona-Pandemie hat unsere Bedürfnisse sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen verändert. Das Thema der Zukunft der Arbeit ist aktueller denn je, denn der große Katalysator Corona zeigt auf, welche Fragen wir bisher als Gesellschaft vernachlässigt haben und zwingt uns dazu Bilanz zu ziehen und uns den grundsätzlichen Fragen zu stellen: Welche Veränderungen des letzten Jahres sind nachhaltig und sinnvoll? Ist New Work das New Normal? Welche neuen Arbeits- und Führungsmethoden brauchen wir, um die Zukunft der Arbeit bestmöglich und im Sinne der Menschen gestalten zu können?

Wir sind überzeugt, der Diskurs zur Zukunft der Arbeit ist heute wichtiger denn je. Doch um für diese Veränderungen zu begeistern und den Wandel voranzutreiben, braucht es ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse der Menschen und Organisationen – und einen Perspektivwechsel.

Dieser Perspektivwechsel ist Herzstück der NWX21. Unsere Gäste der NWX21 haben uns

nicht nur hinter die Kulissen der Hamburger Elbphilharmonie mitgenommen, sondern auch ihre ganz persönlichen Überzeugungen und Betrachtungsweisen geteilt. Aus den Gesprächen, Keynotes und Sessions des Vormittagsprogramms der NWX21 – mit New Work Pionieren, Vordenkern und Praktikern, wie Jitske Kramer, Dr. Jan Kalbitzer, Janina Kugel oder Maria Exner – haben wir die Zukunft der Arbeit aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet und daraus die zentralen Ideen kompakt zusammengefasst.

Die sechs folgenden Thesen geben einen ersten Einblick, wie die Zukunft der Arbeit aussieht und laden zum Reflektieren, Diskutieren und Verändern ein.

Viel Spaß beim Lesen!

Das Vormittagsprogramm der NWX21 gibt es übrigens auch zum Nachschauen unter:

<https://www.youtube.com/channel/UCITsSOK-19bYlH3ZdBkoRvLw>

Marc-Sven Kopka
NWX21 Host & New Work Enthusiast



Marc-Sven Kopka



Kapitel 1: **SHAPING CULTURES**

#1

KEIN PLATZ FÜR TOXISCHE UNTERNEHMENSKULTUREN

Unternehmenskultur ist und bleibt der zentrale Differenzierungsfaktor – auch wenn wir uns durch die Corona-Pandemie in einem kollektiven Kulturschock befinden. Menschen ziehen Bilanz und stellen sich existenzielle Fragen: Was ist für mich wichtig und wertvoll im (Arbeits-)Leben? Setze ich meine Prioritäten richtig? Welcher Job erfüllt mich, welcher Arbeitgeber bietet mir das, was ich suche?

Diese individuelle Selbstbefragung hat vielfältige Auswirkungen auf Organisationen: Einerseits sorgt die Krise dafür, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern Perspektiven bieten und das beweisen müssen, was sie sonst nur versprechen. Andererseits müssen sie gleichzeitig ihre Mission, ihr Warum und ihre Daseinsberechtigung überdenken.

Um zukunftsfähig zu sein, die neuen Chancen zu nutzen und nicht in alte Muster zurückzufallen, ist ein bewusster Kulturwandel unerlässlich. Dieser Change bringt Chaos und Kreativität, aber vor allem auch eine Änderung von Verhaltensmustern im Unternehmen, er unterstützt neue Führungskompetenzen und Machtdynamiken – und als Konsequenz neue Unternehmenskulturen, die für Vertrauen, Partizipation und Menschlichkeit stehen.



„Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Perspektiven im Unternehmen, bleiben sie länger.“

Cawa Younosi



„Wir drohen wieder in alte Verhaltensmechanismen zurückzufallen.“

Gero Hesse



„Menschen, vor allem erwachsene Menschen, brauchen ziemlich viel Disruption, bevor sie ihr Verhalten wirklich nachhaltig ändern.“

Janina Kugel



„Wir brauchen Führung, die eher in die Rolle eines Magiers, eines Voodoo-Priesters schlüpft. Jemand, der die Storyline umgestalten kann.“

Jitske Kramer

#2 MAGIC LEADERSHIP: WIE MAN TEAMS MIT LAGERFEUERGESPRÄCHEN FÜHRT

Führungskräfte stehen mit ihrem Wertesystem auf dem Prüfstand. Es reicht längst nicht mehr, nur durch das Tagesgeschäft zu navigieren und auf Effizienz und KPIs zu achten. Die Zukunft der Arbeit verlangt nach Führungskräften, die echte Beziehungen aufbauen, die den Zusammenhalt fördern und Vertrauen schaffen sowie Interaktion fördern. Es braucht Führungskräfte, die wie Magier eine Geschichte schreiben, an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter glauben wollen, die mit ihren Gesprächen Brücken bauen und Sinn innerhalb eines Systems vermitteln. Mit diesen „Lagerfeuergesprächen“ können wir unsere Welt und Organisationen umgestalten.



Kapitel 2: **CREATING COMMUNITIES**



„Das Beste, was man tun kann, ist: Banden bilden. Eine der wesentlichen Erkenntnisse dieser Pandemiezeit war, dass es zwar wichtig ist, sich selbst zu verwirklichen, dass es aber auch immer viel hilfreicher ist, Teil der Gemeinschaft zu sein und sich in der Gemeinschaft selbst zu verwirklichen, und zu sehen, dass das, was man tut, auch für das Gemeinsame einen Sinn bringt.“

Dr. Jan Kalbitzer

#3 BILDET BANDEN! SELBSTVERWIRKLICHUNG UND GEMEINSCHAFT IM EINKLANG

Die Sehnsucht nach Beziehung und Austausch in der Pandemie hat die Idee von Arbeit als Selbstverwirklichung weiterentwickelt. Die Menschen haben erkannt, dass es hilfreich ist, sich innerhalb einer Gesellschaft selbst zu verwirklichen und zu sehen, dass das, was man tut, auch für das Gemeinsame einen Sinn bringt. Der Wunsch, Banden – im Sinne einer vertrauten Gruppe, versammelt hinter einem gemeinsamen Ziel – zu bilden steigt wieder, denn kaum etwas stärkt den Menschen mehr als das Gefühl, Teil von etwas zu sein, das größer ist als man selbst.

Gleichzeitig wird es notwendig sein zu lernen, die Unterschiede innerhalb der Gemeinschaft auszuhalten.

Die Selbstverwirklichung als Individuum innerhalb einer größeren Gemeinschaft hat auch Auswirkung auf Unternehmen. Denn von Unternehmen wird erwartet, dass sie Position beziehen – sowohl zu dem, was für sie gesellschaftlich bedeutsam ist, als auch zum gesellschaftlichen Wandel per se.

#4 DIVERSITÄT IST NICHT DIE AUSNAHME: MIT VIELFALT UMGEHEN LERNEN

Wir alle sind verschieden und schon längst ist klar: unterschiedliche Blickwinkel helfen dabei unterschiedliche Kunden zu verstehen und unterschiedliche Aufgaben bestmöglich zu erfüllen. Beides wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus. Starke Teams sind divers und nach den individuellen Stärken zusammengesetzt, sie sind offen für Vielfalt, bereit für Veränderung, konzentrieren sich auf gute Beziehungen und Interaktion. Starke Teams wissen, dass es innerhalb der Organisation unterschiedliche Interessen gibt und wie man damit umgeht – aus Inklusion entsteht Innovation. Diversität ist die Regel – darum müssen wir lernen mit Unterschiedlichkeiten bewusst umzugehen, um das volle Potenzial in Unternehmen auszuschöpfen. Wir müssen jeden Tag trainieren, in der Gruppe auszuhandeln, wie wir zusammenarbeiten und zusammenleben wollen und die Frage nach anderen Ansichten bewusst stellen.



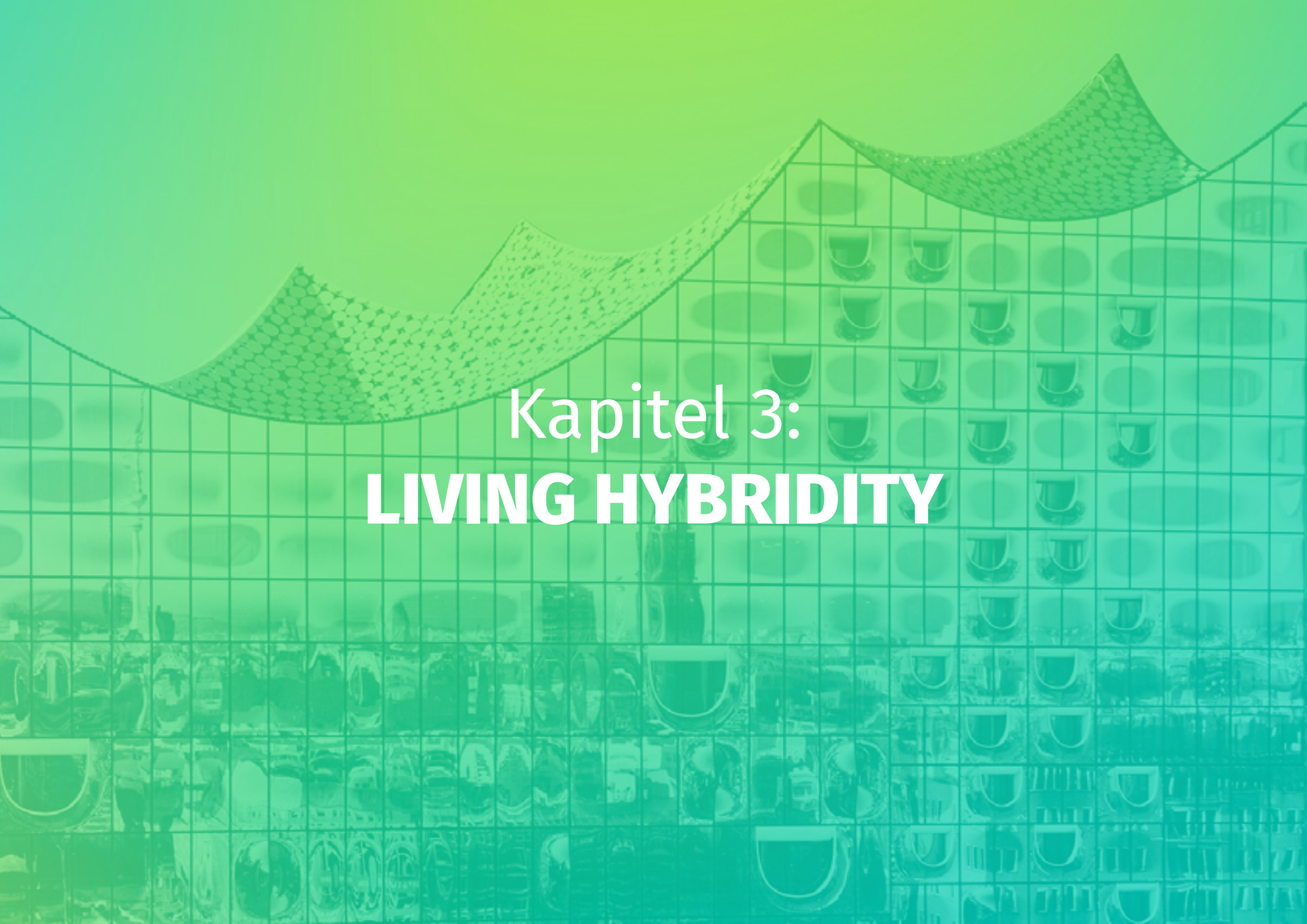
„Das Gefühl, Teil dieser größeren Gemeinschaft zu sein, ist wichtig, und das müssen wir wieder üben.“

Dr. Jan Kalbitzer



„Starke Stämme sind offen für Vielfalt und daher bereit für jede Veränderung.“

Jitske Kramer



Kapitel 3: **LIVING HYBRIDITY**

#5 FLEXIBILITÄT: VOM BENEFIT ZUM NEUEN STANDARD

Die Corona-Pandemie hat die Unabhängigkeit der Arbeit von Ort und Zeit enorm beflügelt. In Zukunft bewegen sich die Menschen in den Unternehmen stärker unabhängig voneinander und werden gleichzeitig ein Zugehörigkeitsgefühl beibehalten, da Organisationen bewusst gemeinsame Erlebnisse schaffen, deren Erinnerungen anhalten. Darüber hinaus bringt die Flexibilisierung eine menschlichere Arbeitswelt hervor: die individuellen Bedürfnisse rücken in den Vordergrund, Homeoffice erlaubt eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein Arbeiten jenseits von festen, vorgeschriebenen Zeiten und Orten. Doch Flexibilität als neuer Standard ist mehr als Homeoffice. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden stärker selbst entscheiden, welche Menschen für ihre Arbeit notwendig sind und von wo aus sie welche Arbeit erledigen möchten. Das wiederum schärft das Bewusstsein dafür, dass die Arbeitszeit nicht kontrolliert werden kann und dass Arbeitnehmer nicht für ihre Zeit, sondern für ihre Arbeit honoriert werden. Das wird den Unterschied machen.



„Es wird nicht bleiben, wie es jetzt ist und es wird nicht mehr werden, wie es war. Niemand wird sich mehr zwei Stunden in den Stau stellen, um dann im Büro seine Mails zu lesen.“

Jitske Kramer

„Die Flexibilisierungsgewinne, die die Leute in der Pandemie gemacht haben, werden sie nicht mehr aufgeben.“

Marie Exner



#6 ES LEBE DAS BÜRO!

Das vielfach beschworene Sterben des Büros bleibt trotzdem aus, das Büro bekommt in Zukunft eine neue Bedeutung: es wird zur Begegnungsstätte und zum Kultur- und Identitätsstifter. Darum wird in Zukunft über Räume anders nachgedacht werden müssen.

Dabei ist es wichtig, Räume für unterschiedliche Bedürfnisse zu schaffen und auf den Rhythmus der Unternehmen zu achten. In den lauten Zonen kann Gemeinschaft gelebt werden, Es braucht aber genauso leise Zonen, die Raum für ein Gespräch unter vier Augen oder strategische Arbeit bieten – Räume mit ruhigerem Rhythmus.



„Im Großraumbüro herrscht der schnelle, durchgetaktete Rhythmus des Tagesgeschäfts. Wenn ich aber an der Strategie für die nächsten zwei Jahre feile, brauche ich einen ganz anderen, ruhigeren Rhythmus.“

„Menschen wollen gern „loyal to the logo“ sein, sie wollen sich gern mit der Story und der Idee des Unternehmens identifizieren. Das müssen Unternehmen dann in die Dimension Raum übersetzen, damit sich die Mitarbeiter ein bisschen zuhause fühlen.“

Jitske Kramer



„Wir brauchen Begegnungsstätten, wir brauchen gemeinsame Erlebnisse, um eine Unternehmenskultur zu leben und aufrecht zu erhalten.“

Petra von Strombeck

ÜBER NEW WORK SE

Die NEW WORK SE engagiert sich mit ihren Marken, Services und Produkten für eine erfüllendere Arbeitswelt und schreibt damit das nächste Kapitel der Erfolgsgeschichte der früheren XING SE. Gegründet als professionelles Netzwerk openBC von Lars Hinrichs, erfolgte 2006 die Umbenennung in XING und 2019 in NEW WORK SE. Damit trägt das Unternehmen sein Engagement für eine bessere Arbeitswelt auch im Namen – als sichtbare Klammer aller Firmenaktivitäten. Das Unternehmen ist seit 2006 börsennotiert. Die NEW WORK SE hat ihren Hauptsitz in Hamburg und beschäftigt ihre insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter an weiteren Standorten von München über Wien bis Porto. Weitere Infos auf <https://new-work.se> und unter <https://nwx.new-work.se/>.

Impressum:

NEW WORK SE

Dammtorstraße 30

20354 Hamburg

www.new-work.se

info@new-work.se